

Procedimiento Corporativo:
Procedimiento de Intervención sobre el consumo de SPA

Información sobre el documento

Precedencia	Código de Trabajo de Panamá, artículo 126 Resolución 45,588-2011 J.D. Reglamento de Riesgos de la Caja del Seguro Social del 11 de febrero de 2011	
Documentos corporativos relacionados	Política de No Consumo de alcohol y drogas Reglamento Interno de Trabajo (Obligaciones y prohibiciones) Política Fit for Work Security, Environment and Community Affairs (SECA) Convención Colectiva de Trabajo de UTRAMIPA	
Descripción	En línea con la Política de Fit for work, "Security, Environment and Community Affairs (SECA)" y dando cumplimiento al Reglamento Interno de trabajo, se busca implementar medidas de prevención e intervención estratégicas sobre el consumo de alcohol y otras drogas psicoactivas, teniendo en cuenta sus consecuencias y los factores de riesgo asociados, favoreciendo en los trabajadores la capacidad de decidir desde un plano libre y consciente su relación con las SPA, fomentando una cultura de autocuidado en su lugar de trabajo y en su entorno social.	
Palabras clave	Alcohol, Drogas, Muestreos, Prevención, Sustancias psicoactivas	
Fechas de emisión (AA-MM-DD)	11-09-01	Versión 1.0
Fecha de próxima revisión	Julio 2012	

Aprobaciones

Titulo/Cargo	**Nombre**	**Firma**	**Fecha** (AA-MM-DD)
Director - Recursos Humanos (dueño del documento/aprobación final del contenido)	John Sinclair		11/9/14
Presidente	Ernest Mast		11/16/16
Director - Administración y Finanzas	Daryl Ellis		11/9/13
Director - Ambiente	Carlos Sánchez		
Director - Operaciones	Darin Lee		
Director - Permisos y Terrenos	Michael Mihalitsianos		11/09/12
Director - Relaciones Externas	Mercedes Morris		11/09/12
Director - Proyecto	Michael Day		
Director - Seguridad Física	Arthur Ventura		11-09-12

Historial de revisiones

Numero de revisión	Fecha de emisión (AA-MM-DD)	Autor(es)	Naturaleza de las modificaciones
0.1	11-07-25	John Sinclair	Borrador inicial
0.2	11-08-01	Kari Coley	Revisión preliminar y Formateo
1.0	11-09-01	John Sinclair	Versión final

Índice

1. Descripción General / *Planificar* ... 4

1.1 Contexto y Propósito ... 4

1.2 Aplicabilidad/Alcance ... 4

1.3 Filosofía ... 4

1.4 Roles y Responsabilidades ... 4

1.5 Revisiones ... 7

1.5.1 Revisión periódica ... 7

1.5.2 Revisión inmediata ... 7

1.5.3 Proceso de revisión ... 8

2. Procedimiento / *Hacer* ... 8

2.1 Criterios para iniciar el proceso ... 8

2.2 Diagrama de flujo ... 8

2.3 Insumos ... 8

2.4 Requerimientos de capacitación ... 9

2.5 Pasos a seguir ... 9

2.5.1 Comunicación para la Prevención de Consumo de SPA ... 9

2.5.2 Realización de Muestreos de Verificación de Ausencia de SPA ... 10

2.5.3 Apoyo a empleados con problemática de consumo de SPA ... 10

2.5.4 Mantenimiento. ... 11

2.5.5 Muestreos para Presencia de SPA ... 11

2.5.6 Muestreos con Resultados Negativos para Presencia de Alcohol o SPA ... 15

2.5.7 Muestreos con Resultados Positivos para Presencia de SPA ... 15

3. Monitoreo de Cumplimiento / *Verificar* ... 17

4. Seguimiento / *Actuar* ... 18

5. Definiciones y Abreviaturas ... 18

6. Plantillas y Referencias ... 18

1. Descripción General / *Planificar*

1.1 Contexto y Propósito

En línea con los estándares SECA y la Política de Aptitud para e Trabajo de Minera Panamá, S.A, (MPSA), y dando cumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, este procedimiento tiene el propósito de implementar medidas de prevención e intervención estratégicas sobre el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas (SPA) - teniendo en cuenta sus consecuencias y los factores de riesgo asociados - con el fin de favorecer un ambiente de trabajo sano y seguro para los trabajadores y contratistas de MPSA.

Este procedimiento establece estrategias de abordaje para la prevención de la adicción a SPA y para el control sistemático y oportuno del consumo de este tipo de sustancias. Garantiza un trato equitativo para todos los trabajadores y un tratamiento uniforme para todas las situaciones, favoreciendo en los empleados de MPSA la capacidad de decidir desde un plano libre y consciente su relación con las SPA, fomentando una cultura de autocuidado en su lugar de trabajo y en su entorno social.

1.2 Aplicabilidad/Alcance

Este procedimiento se aplica a todos los empleados de MPSA, contratistas y visitantes que realicen labores para la empresa.

1.3 Filosofía

Planificar	• Establecer un proceso aleatorio de pruebas • Verificar que se cuenta con los insumos para realizar las pruebas • Verificar que la infraestructura es adecuada para las pruebas • Asegurar que los programas de apoyo han sido revisados y listos para aplicar
Hacer	• Comunicar el procedimiento al personal • Realizar las pruebas para verificar el consumo de SPA • Realizar refrescamientos de la cultura de no consumo de SPA al personal
Verificar	Verificar los indicadores de cobertura, cumplimiento e impacto.
Actuar	Establecer un proceso de mejora continua de acuerdo a los hallazgos y situaciones que se presenten.

1.4 Roles y Responsabilidades

Rol	Responsabilidad
Presidente de MPSA	• Exigir el cumplimiento de la Política de Aptitud para el Trabajo y el Procedimiento de Intervención sobre el Consumo de SPA dentro de las instalaciones de MPSA. • Asegurar que la política y el procedimiento estén incorporados en los lineamientos generales de la empresa y de desarrollo del talento humano. • Aprobar el presupuesto y asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de las acciones de este programa. • Garantizar la continuidad y permanencia en el tiempo de las acciones planeadas.
Director de Recursos Humanos	• Garantizar el cumplimiento oportuno de los lineamientos del procedimiento. • Definir los procedimientos para la intervención y control del consumo de SPA en la empresa. • Establecer los mecanismos más adecuados para su difusión en toda la organización.

Rol	Responsabilidad
	• Tomar decisiones y ocupar un lugar de liderazgo frente al procedimiento. • Armonizar las acciones de seguridad industrial y Seguridad Física con las acciones del procedimiento.
Gerencia de Sitio	• Garantizar el cumplimiento oportuno de los lineamientos de la Política de Aptitud para el Trabajo y el Procedimiento de Intervención sobre el Consumo de SPA. • Garantizar la difusión de la política y del procedimiento a todos sus trabajadores en el proceso de inducción corporativa y re-inducción). • Apoyar a la Gerencia de Salud y Seguridad Industrial en todos los requerimientos que exige este procedimiento. • Apoyar a las demás áreas en las acciones de intervención del procedimiento,
Gerencia de Capacitación y Desarrollo	• Difundir la Política de Aptitud para el Trabajo y el Procedimiento de Intervención sobre el Uso de SPA a todos sus trabajadores en el proceso de inducción corporativa y re-inducción). • Diseñar y ejecutar las acciones de capacitación de prevención del consumo de SPA, contando con la participación de los diferentes niveles de la organización. • Garantizar el entrenamiento adecuado para el personal de Seguridad Física y de la Gerencia de Salud y Seguridad Industrial, para el debido manejo de este procedimiento, detección y prevención de consumo de alcohol y SPA.
Coordinador de Recursos Humanos	• Apoyar las acciones de intervención de la Política de Aptitud para el Trabajo y el Procedimiento de Intervención sobre el Consumo de SPA.
Asistente de Programa de apoyo a empleados	• Diseñar y ejecutar acciones de intervención del consumo de SPA, siguiendo los lineamientos de la Política de Aptitud para el Trabajo y este procedimiento, contando con el apoyo de la Gerencia de Capacitación y Desarrollo y de la Coordinación de Recursos Humanos. • Implementar acciones de asistencia al empleado con problemas de consumo de SPA, así como mecanismos de seguimiento y de medición de la efectividad de la intervención. • Realizar seguimiento a indicadores del programa de intervención sobre el consumo de SPA. • Analizar los indicadores de accidentalidad, ausentismo y productividad, para identificar efectos del consumo de SPA en ellos. • Mantener en custodia los expedientes confidenciales de intervención sobre el trabajador con problemas de consumo de SPA. • Coordinar con Seguridad Física la realización de muestreos de seguimiento. • Coordinar el envío de muestras de SPA positivas a un laboratorio certificado para determinar valores cuantitativos en orina.
Dirección de Seguridad Física	• Conocer y velar por el cumplimiento de las directrices de la Política de Aptitud para el Trabajo y este procedimiento. • Implementar y mantener procedimientos efectivos para la detección temprana de alcohol y/o drogas a cualquiera de las instalaciones de MPSA. • Conocer e identificar signos y síntomas evidentes de consumo de SPA. • Evitar o informar cualquier indicio de consumo de bebidas alcohólicas o SPA en alguna de las áreas del proyecto, en funciones de trabajo dentro o fuera de las instalaciones o en vehículos de la empresa o al servicio de ella. • Apoyar o liderar casos de verificación de posesión o venta de SPA en funciones o lugares de trabajo.

Rol	Responsabilidad
	• Comprometerse con las acciones de prevención del consumo de SPA en la empresa, participando activamente en las actividades programadas para tal fin.
Gerencia de H&S salud y seguridad ocupacional	• Llevar registro de los accidentes de trabajo, ausentismo y reducción de la productividad relacionados con el consumo de SPA en el trabajador. • Aplicar los protocolos de realización de muestreos de alcohol y otras drogas psicoactivas, acordados con Seguridad Industrial y la Coordinación de Recursos Humanos. • Remitir a Asistente de Programa de Asistencia al Empleado, los trabajadores con muestreos positivos por primera vez, para su orientación y manejo. • Aplicar el protocolo de muestreos de alcohol y drogas en casos de accidentes de trabajo siempre y cuando no se ponga en riesgo el estado de salud de los accidentados. • Aplicar el protocolo de muestreos de alcohol y drogas después de un incidente de alto potencial, que pudo haber causado lesiones severas o mortales al trabajador y/o daños importantes a los activos de la compañía o la comunidad y/o ambiente. • Definir los dispositivos, equipos, laboratorios y procedimientos confiables utilizados para la detección de alcohol y drogas, en coordinación con Seguridad Física y Recursos Humanos. • Coordinar la aplicación de pruebas de alcohol y drogas de forma aleatoria para personal de MPSA, contratistas y subcontratistas. • Designar y administrar el presupuesto para las pruebas de detección de alcohol y drogas, así como de los exámenes de laboratorio cuando se requiera la confirmación de una prueba, según el procedimiento. • Definir un listado de sustancias que pueden interferir con la prueba con el fin de mantener informados a los empleados (en conjunto con el departamento médico de MPSA). • Comprometerse con las acciones de prevención del consumo de alcohol y SPA en la empresa, participando activamente en las actividades programadas para tal fin. • Mantener la custodia de los equipos utilizados para la prueba de alcohol en aliento y los kits de drogas.
Directores de Departamento	• Aplicar este procedimiento dentro de su respectivo departamento. • Conocer los procedimientos establecidos para la intervención del consumo de SPA en el medio laboral. • Participar y favorecer la participación de sus colaboradores en las actividades de apoyo al cumplimiento de este procedimiento. • Evitar o informar cualquier indicio de consumo de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas en alguna de las áreas del proyecto, en funciones de trabajo dentro o fuera de las instalaciones o en vehículos de la empresa o al servicio de ella.
Controlador(a) de Documentos	• Mantener el control del documento. • Iniciar y facilitar el proceso de revisión del documento.
Gerencia de Comunicación	• Apoyar de manera continua el programa de prevención del uso de SPA mediante campañas de prevención del uso de SPA, diseño de afiches y promoción de eventos. • Establecer alianzas estratégicas con instituciones del Gobierno, Instituciones Privadas y ONGs que promuevan la prevención del uso de SPA (en conjunto con la Dirección de Recursos Humanos y la Gerencia de Salud y Seguridad Industrial).
Representante del Sindicato	• Apoyar la implementación de programas de prevención del uso de SPA en las instalaciones de MPSA.

Rol	Responsabilidad
	• Participar como testigo durante la realización de pruebas aleatorias o por sospecha practicadas al personal sindicalizado. • Promover la política de cero tolerancia de MPSA relacionado con el consumo de SPA dentro de las instalaciones de MPSA. • Apoyar el Programa de Asistencia al Empleado.
Todos los empleados	• Conocer y respetar las directrices presentadas en el procedimiento. • Participar activamente de las actividades programadas por MPSA asociadas a este procedimiento para fomentar un lugar de trabajo sano y seguro. • Procurar el cuidado integral de su salud. • Cumplir con las normas establecidas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. • Informar a su Jefe inmediato o médico de la Compañía, si está recibiendo tratamiento farmacológico que pueda alterar sus niveles de atención, concentración o su desempeño en general, poniendo en riesgo su seguridad y la de la operación (de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo). • Evitar o informar cualquier indicio de consumo de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas en alguna de las áreas del proyecto, en funciones de trabajo dentro o fuera de las instalaciones o en vehículos de la empresa o al servicio de ella.
Contratistas y Subcontratistas	• Cumplir con los lineamientos del procedimiento dentro de las instalaciones de MPSA. • Promover en sus trabajadores y subcontratistas la importancia de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas para un trabajo seguro, garantizando la sobriedad de los mismos en las funciones realizadas para MPSA. • Procurar el cuidado integral de la salud de sus colaboradores. • Cumplir con las normas establecidas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. • Evitar o informar cualquier indicio de consumo de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas en alguna de las áreas del proyecto, en funciones de trabajo dentro o fuera de las instalaciones, o en vehículos de la empresa o al servicio de ella. • Cada empresa contratista o subcontratista deberá designar a un responsable, al cual le será notificado por parte de Minera Panamá, alguna incidencia relacionada con SPA en alguno de sus empleados.
Visitantes	• Cumplir con los lineamientos del procedimiento dentro de las instalaciones de MPSA. • Cumplir con las normas establecidas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

1.5 Revisiones

1.5.1 Revisión periódica

El presente documento deberá revisarse de manera anual.

1.5.2 Revisión inmediata

Los acontecimientos desencadenantes de una revisión inmediata pueden ser las siguientes:

- Un incidente con consecuencia de pérdida de días de trabajo o fatalidad cuya causa raíz pueda estar relacionada con el estar bajo el efecto de SPA.
- Tendencia en aumento de detecciones positivas
- Incumplimiento total o parcial de lo estipulado en este procedimiento.

1.5.3 Proceso de revisión

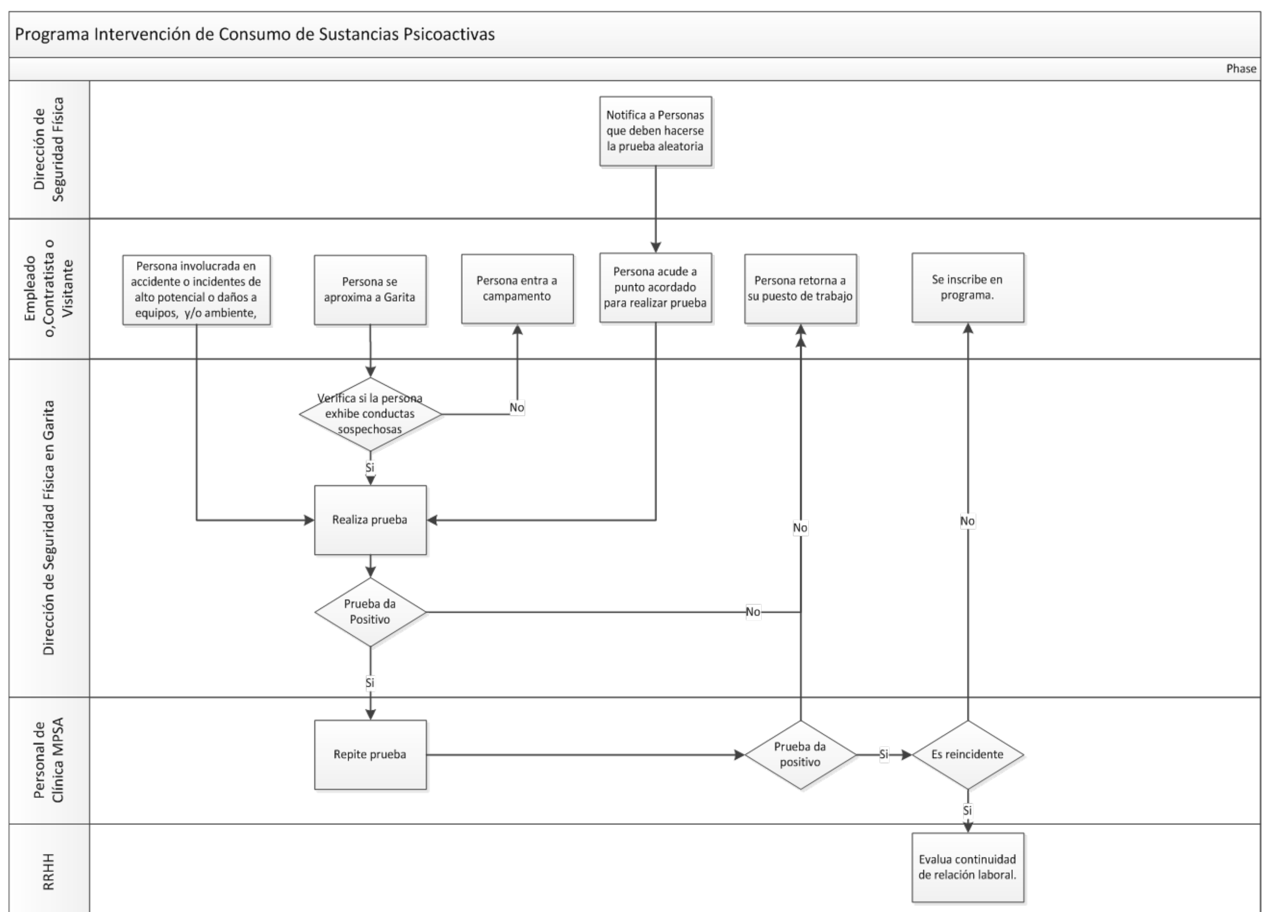
El proceso de revisión del documento será facilitado por el Coordinador de Control de Documentos y debe involucrar a las Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Seguridad Física y la Gerencia de Salud y Seguridad ocupacional.

2. Procedimiento / *Hacer*

2.1 Criterios para iniciar el proceso

El proceso se realiza de manera continua realizando las pruebas de manera aleatoria, exceptuando aquellos casos en los que el individuo de señales de estar bajo el efecto de SPA y será mandatorio al ocurrir un accidente o incidente de alto potencial de daño.

2.2 Diagrama de flujo



2.3 Insumos

Insumo	Descripción	Formulario/Plantilla (donde corresponda)
• Boquilla	Pieza bucal para prueba de consumo de alcohol.	
• KIT de Droga en orina	Envase sellado con tapa	

2.4 Requerimientos de capacitación

- Sensibilización/Inducción del presente documento a todo el personal de MPSA, contratistas y a todos los visitantes.
- Refrescamientos periódicos y campañas.
- Inclusión en el proceso de inducción de empleados nuevos.

2.5 Pasos a seguir

2.5.1 Comunicación para la Prevención de Consumo de SPA

Divulgación:

La divulgación de la **Política de Aptitud para el Trabajo** y el **Procedimiento de Intervención sobre el Consumo de SPA** se realizará de manera permanente, individual y masiva a todos los trabajadores vinculados directa o indirectamente a MPSA.

La divulgación se realizará a través de:

- Publicaciones en carteleras de interés común de la empresa.
- Instalación de vallas a través de la vía de acceso a MPSA enfocados en la prevención del uso de SPA.
- Publicar la **política de cero tolerancia a alcohol y drogas** en la garita de MPSA.
- Entrega personalizada de folletos ilustrativos con la política y el procedimiento, que garantice que el trabajador recibió y entendió los lineamientos de los mismos.
- La política y el procedimiento se incluyen en las jornadas de inducción a la Compañía para todos los trabajadores y contratistas nuevos.
- Se incluye en las capacitaciones de prevención de consumo SPA.
- Se busca favorecer el apoyo de instituciones gubernamentales en la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y en la promoción de estilos de vida y trabajo saludables.

Sensibilización:

MPSA, consciente de la importancia de la sobriedad para la seguridad de la operación, establece campañas de sensibilización sobre las consecuencias negativas del consumo de sustancias psicoactivas en el medio laboral, social y personal. Estas campañas, serán lideradas por la Dirección de Recursos Humanos, la Gerencia de Comunicación en conjunto con la Gerencia de Salud y Seguridad y están basadas en autocuidado y seguridad como responsabilidad personal. Las campañas están dirigidas a toda la población laboral e incluyen:

- Publicaciones periódicas con mensajes educativos en los diferentes medios de comunicación de MPSA.
- Creación de comité de líderes formado por trabajadores de diferentes áreas para liderar las campañas preventivas.

- Jornadas de capacitación sobre consecuencias del consumo SPA, autoestima, autocuidado, prevención de enfermedades de transmisión sexual, y proyecto de vida.

2.5.2 Realización de Muestreos de Verificación de Ausencia de SPA

Se realizarán las siguientes pruebas de verificación de no consumo de sustancias psicoactivas en orina con consentimiento informado y cadena de custodia si así lo amerita el muestreo**:**

Muestreos Aleatorios:

Se refiere a las pruebas de verificación de no consumo de SPA que se realizan aleatoriamente, SIN CAUSA, sin previo aviso y en cualquier momento del turno de trabajo a cualquier trabajador que desarrolle actividades para MPSA directa o indirectamente. Para garantizar la aleatoriedad en la escogencia de los trabajadores con cargos sensibles de seguridad que serán muestreados, MPSA establece un procedimiento en el Protocolo de muestreos de verificación de ausencia de SPA.

Muestreos Post-Accidente o Incidentes de Trabajo con Daños a la Propiedad con Alto Potencial de Pérdidas:

Se refiere a las pruebas de verificación de no consumo de SPA que se realizarán a los trabajadores involucrados en accidentes o incidentes con daños a la propiedad o con alto potencial de pérdidas, siempre y cuando no se ponga en riesgo la vida de estos.

Pruebas por Sospecha:

Cuando la situación particular de un empleado muestra el consumo de alcohol y/o drogas psicoactivas, el supervisor inmediato deberá apoyarse en otro empleado que hará las veces de testigo para tomar la decisión de solicitar una prueba de detección de consumo de alcohol y/o drogas por considerar que es una situación que pone en riesgo la realización segura de la labor, la vida de otros trabajadores y los activos de la compañía.

Pruebas de Seguimiento:

Se refiere a las pruebas periódicas que se realizarán a los trabajadores que reciban asistencia por problemas de consumo.

Pruebas de Pre-Empleo:

Se realizarán pruebas de detección de consumo de SPA a todo candidato para ingresar a laborar en MPSA

2.5.3 Apoyo a empleados con problemática de consumo de SPA

MPSA reconoce que la adicción al alcohol y el abuso de otras sustancias psicoactivas son una enfermedad crónica que requiere de tratamiento, voluntad del adicto y colaboración de la familia del adicto. MPSA a través de Recursos Humanos, está en capacidad de orientar a los trabajadores que voluntariamente soliciten apoyo con el objetivo de minimizar las consecuencias de esta enfermedad. Los trabajadores que tengan problemas con el abuso de alcohol y/o consumo de otras sustancias psicoactivas, deberán buscar apoyo en entidades reconocidas como Alcohólicos Anónimos o Narcóticos Anónimos.

El trabajador que por muestreo inicial positivo o por voluntad propia reciba apoyo para manejar su problemática de consumo, será sometido a acciones de seguimiento y control como entrevistas, valoraciones de su desempeño y muestreos de seguimiento.

NOTA: *El hecho de que el Departamento de Recursos Humanos conozca el caso no exime al trabajador de la realización de muestreos de alcohol y drogas siempre que la Política de Aptitud para el Trabajo o el Procedimiento de Intervención sobre el Consumo de SPA así lo tengan establecido, tampoco lo exime de las medidas disciplinarias que requieran ser aplicadas en cada caso en particular.*

2.5.4 Mantenimiento

Corresponde a esta fase los procesos de monitoreo y cumplimiento, evaluación y retroalimentación. El mantenimiento del Programa de Intervención sobre el Consumo de SPA implica el seguimiento y análisis trimestral de indicadores que favorezcan el ciclo de mejoramiento continuo y por tanto el éxito del programa.

2.5.5 Muestreos para Presencia de SPA

Tipo de Prueba	Paso a Paso	Responsable	Observaciones
Aleatorias	Las pruebas aleatorias se realizarán, según el reglamento interno de trabajo, especialmente a las Posiciones de Seguridad sensitivas, es decir, a todos aquellos cargos que realizan tareas de alto riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y la comunidad, para los activos de la compañía y/o medio ambiente; se refiere específicamente a: conducción de cualquier tipo de vehículos; maquinistas y operarios; manipulación o cuidado de materiales o sustancias combustibles o inflamables; explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas; porte o transporte de armas; cargos que realicen trabajos en alturas, en espacios confinados o trabajos en caliente y controladores aéreos. 1. Aplicación de proceso para garantizar aleatoriedad en la escogencia de los trabajadores que serán muestreados. 2. Notificación al inicio del turno de trabajo: Los trabajadores llamados a muestreo aleatorio tienen una hora para presentarse en lugar definido, para la realización de su muestreo. En caso de no hacerlo, su supervisor directo debe justificar ante Recursos Humanos la no presentación del trabajador a su muestreo.	Salud y Seguridad Ocupacional	• Se realizaran pruebas aleatorias al 100% de los trabajadores por lo menos una vez al año. • Diligenciar formato de consentimiento

Tipo de Prueba	Paso a Paso	Responsable	Observaciones
	3. Una vez en el sitio de realización del muestreo, el trabajador debe: • consentir la realización de la prueba; • reportar si ha tomado alguna medicación en los últimos 15 días; y • sólo podrá tomar agua durante los últimos 15 minutos antes del muestreo. 4. Realización de la muestra de alcohol con alcoholímetro, según indicaciones del fabricante, se registra el nombre completo de la persona a quien le será aplicada la prueba, se imprimen los resultados y se anexan al formato de consentimiento de la prueba. 5. Realización de la toma de muestra de orina para verificar ausencia de drogas en baño destinado para tal fin. • Al ingresar al baño, el responsable de realizar la prueba debe bajar la cisterna. • El trabajador recibe instrucciones claras y precisas para tomar la muestra de orina, según indicaciones del fabricante de kits utilizado. • La toma de muestra de orina, sólo será presenciada si las condiciones particulares del caso, así lo ameritan.	• Personal de Seguridad Física en Garita de MPSA. • Personal de Gerencia de Salud y Seguridad Industrial en campamento. • Personal de Gerencia de Salud y Seguridad Industrial en Campamento (Únicamente)	
Post-accidente o incidente ocupacional	1. Una vez notificado el accidente o incidente de trabajo, el Supervisor Directo de los involucrados debe solicitar el muestreo a Gerencia de Salud y Seguridad Industrial y/o Seguridad física y facilitar su realización. Si el Supervisor Directo no solicita la prueba, el responsable de Salud y Seguridad Ocupacional, debe asegurarse de solicitarla y realizar este procedimiento. 2. Una vez en el sitio de realización del muestreo, el trabajador debe consentir la realización de la prueba y reportar si ha tomado alguna medicación en los últimos 15 días.	Supervisor Directo de los involucrados en el accidente o incidente ocupacional	• Este muestreo se realiza, siempre y cuando no se ponga en riesgo la vida de los involucrados en el accidente. • Diligenciar formato de solicitud y consentimiento

Tipo de Prueba	Paso a Paso	Responsable	Observaciones
	3. Realización de la muestra de alcohol con alcoholímetro, según indicaciones del fabricante, se imprimen los resultados y se anexan al formato de solicitud y consentimiento de la prueba. 4. Realización de la toma de muestra de orina para verificar ausencia de drogas en baño destinado para tal fin. • Al ingresar al baño, el responsable de realizar la prueba debe bajar la cisterna. • El trabajador recibe instrucciones claras y precisas para tomar la muestra de orina, según indicaciones del fabricante de kits utilizado. • La toma de muestra de orina, sólo será presenciada si las condiciones particulares del caso, así lo ameritan. 5. Si las condiciones de salud del trabajador involucrado en el accidente requieren atención médica inmediata, no se realizará la prueba, para evitar poner en riesgo la vida del mismo.		
Sospecha o Criterio	1. Cuando la situación particular de un empleado así lo amerite, la persona que lo detecte, deberá reportarlo al Supervisor Directo del trabajador con sospecha de consumo de Alcohol o SPA, para analizar la situación y solicitar el muestreo a personal de la Gerencia de Salud y Seguridad Industrial. 2. Notificación al trabajador con sospecha de consumo de Alcohol o SPA por parte del Supervisor Directo o empleado de mayor rango jerárquico. 3. Una vez en el sitio de realización del muestreo, el trabajador debe consentir la realización de la prueba y reportar si ha tomado alguna medicación en los últimos 15 días. 4. Realización de la muestra de alcohol con alcoholímetro, según indicaciones del fabricante, se registra el nombre completo de la persona a quien le será aplicada la prueba, se imprimen los resultados	Quién detecte la situación sospechosa en compañía del jefe directo de los implicados.	• Diligenciar formato de solicitud y consentimiento • Siempre que sea posible, el testigo será algún trabajador perteneciente al Sindicato de la compañía. Se consideran muestras de consumo de SPA: • conductas agresivas, eufóricas o de evasión • violación recurrente de normas • aliento con olor a alcohol

Tipo de Prueba	Paso a Paso	Responsable	Observaciones
	y se anexan al formato de consentimiento y solicitud de la prueba. 5. Realización de la toma de muestra de orina para verificar ausencia de drogas en baño destinado para tal fin. • Al ingresar al baño, el responsable de realizar la prueba debe bajar la cisterna, • El trabajador recibe instrucciones claras y precisas para tomar la muestra de orina, según indicaciones del fabricante de kits utilizado. • La toma de muestra de orina, sólo será presenciada si las condiciones particulares del caso, así lo ameritan. 6. Los resultados se registran en el mismo formato de solicitud y consentimiento de la prueba en presencia del trabajador muestreado y los testigos.		• incidentes de alto potencial • marcha alterada • ojos enrojecidos • sueño incontrolable • lenguaje incoherente o soez. • Alteración de conducta
Pre-empleo	1. Dentro de los exámenes médicos de ingreso a MPSA se incluye la realización de un muestreo de verificación de no consumo de SPA. 2. Una vez en el sitio de realización del muestreo, el trabajador debe consentir la realización de la prueba y reportar si ha tomado alguna medicación en los últimos 15 días. 3. Realización de la toma de muestras según procedimiento establecido para tal fin.	• Personal médico de MPSA • Laboratorio externo designado por MPSA	• Si el muestreo resulta positivo, el candidato, se considera no apto para ingresar a laborar en MPSA.
Seguimiento	Todos los trabajadores que reciban asistencia por problemas de consumo serán sometidos a pruebas de detección de alcohol y/o drogas periódicamente, con el fin de garantizar su sobriedad y compromiso con su recuperación. Estas pruebas serán coordinadas por el Asistente del Programa de Apoyo al Empleado.	Asistente del Programa de Apoyo al Empleado	• Deben estas documentadas las intervenciones y resultados de muestreos o pruebas de seguimiento. • Esta documentación es de manejo confidencial.

2.5.6 Muestreos con Resultados Negativos para Presencia de Alcohol o SPA

Tipo de Prueba	Acciones
Aleatorias	• Se declara apto para laborar, se registra en el formato de consentimiento firmado por el trabajador y se regresa a su sitio de trabajo para continuar con sus labores habituales. • Se otorgará un PASE que garantiza que el trabajador elegido para prueba aleatoria se realizó dicha prueba y que se declara apto para trabajar. Este pase debe ser entregado al supervisor encargado al entrar al área operativa a retomar su labor.
Post-accidente o incidente ocupacional	• Se declara apto para laborar, se registra en el formato de solicitud y consentimiento firmado por el trabajador. • Se dispone a continuar con la investigación del accidente-incidente, con el apoyo de Salud y Seguridad Ocupacional. • Puede regresar a su sitio de trabajo para continuar con sus labores habituales, si su estado de salud lo permite.
Sospecha o Criterio	• Se declara apto para laborar, se registra en el formato de solicitud y consentimiento firmado por el trabajador. • El trabajador debe tener una reunión de retroalimentación en compañía del Jefe inmediato y Recursos Humanos, para aclarar la situación que generó la sospecha. • El resultado negativo del muestreo de detección de SPA no lo exime de las medidas disciplinarias que apliquen para el caso que generó la solicitud de prueba. • Se coordina una entrevista con Asistente de Programa de apoyo a empleados para definir si se requiere asistencia y seguimiento.
Pre-empleo	• Se considera apto para laborar en MPSA siempre y cuando cumpla con los otros requisitos del cargo.
Seguimiento	• Se declara apto y se mantiene en seguimiento hasta que su situación así lo amerite. Estos muestreos pueden ser cada vez más espaciados.

2.5.7 Muestreos con Resultados Positivos para Presencia de SPA

Se considera prueba positiva para alcohol, aquella con resultado mayor a 0% de concentración máxima de alcohol en la sangre (CMAS). Se considera positiva para SPA según indicaciones del fabricante de los kits de pruebas.

Para las pruebas que resulten positivas (alcohol en aliento), se realizará una segunda prueba para verificar el resultado y se complementará con una valoración médica de signos neurológicos asociados a consumo de SPA.

La reincidencia en muestras positivas para alcohol y/u otras drogas psicoactivas en cualquiera de sus modalidades, podrá ser causal de terminación del contrato de trabajo.

Por motivos de seguridad y continuidad de las operaciones, MPSA establece que toda persona ajena y empleado de MPSA que salga positivo en la prueba de alcohol y SPA deberá abandonar las instalaciones de manera inmediata. Dada la distancia en la que se encuentra el Proyecto Cobre Panamá, se le tendrá que proporcionar transporte al personal empleado de MPSA hasta la comunidad más cercana que tenga transporte público.

Si la detección se da en horas de la noche, fuera de horario de servicio de transporte público y bajo condiciones climatológicas que impidan la salida de alguna persona ajena y/o empleado de MPSA, quedará a criterio de la Gerencia de Sitio en conjunto con la Gerencia de Salud y Seguridad Ocupacional la decisión final de dar hospedaje a la persona que haya salido positivo.

Tipo de Prueba	Acciones
Aleatorias	• Se realizan de acuerdo a lo establecido en el procedimiento. Se retira de su labor y se declara no apto para continuar la labor por el resto del turno. Se procede a explicar al empleado que tiene que abandonar las instalaciones de MPSA. • Inmediatamente se envía el envase de detección de SPA, sellado con el nombre del empleado a un laboratorio certificado para que se haga un análisis cuantitativo de SPA. • Una vez regrese el empleado a su turno normal, quedará a libre criterio del trabajador el inscribirse en el programa de asistencia al empleado. • Igualmente deberá acogerse a las medidas disciplinarias estipuladas para tales condiciones. • Las decisiones definitivas se tomarán con los resultados de la muestra confirmatoria. • El trabajador con muestra aleatoria positiva debe tener entrevistas de orientación y seguimiento con Recursos Humanos, las cuales deben estar documentados y manejadas con confidencialidad.
Post-accidente o incidente ocupacional	• Se realizan de acuerdo a lo establecido en el procedimiento. • Se retira de su labor y se declara no apto para continuar la labor por el resto del turno. La Gerencia de Salud y Seguridad Industrial definirá los pasos a seguir con el personal accidentado de acuerdo al criterio médico. • Inmediatamente se envía el envase de detección de SPA, sellado con el nombre del empleado a un laboratorio certificado para que se haga un análisis cuantitativo de SPA. • Una vez regrese el empleado a su turno normal, quedará a libre criterio del trabajador el inscribirse en el Programa de Asistencia al Empleado. • Igualmente deberá acogerse a las medidas disciplinarias estipuladas para tales condiciones. • Las decisiones definitivas se tomarán con los resultados de la muestra confirmatoria. • Se tendrá en cuenta como una de las causas básicas del accidente de trabajo. • El trabajador con muestra post-accidente/incidente positiva debe tener entrevistas de orientación y seguimiento con Recursos Humanos, las cuales deben estar documentados y manejadas con confidencialidad.
Sospecha	• Se realizan de acuerdo a lo establecido en el procedimiento. • Se retira de su labor y se declara no apto para continuar la labor por el resto del turno. • Inmediatamente se envía el envase de detección de SPA, sellado con el nombre del empleado a un laboratorio certificado para que se haga un análisis cuantitativo de SPA. • Una vez regrese el empleado a su turno normal, quedará a libre criterio del trabajador el inscribirse en el programa de asistencia al empleado. • Igualmente deberá acogerse a las medidas disciplinarias estipuladas para tales condiciones. • Las decisiones definitivas se tomarán con los resultados de la muestra confirmatoria. • El trabajador con muestra por sospecha positiva debe remitirse a Asistente de Programa de apoyo a empleados y tener entrevistas de orientación y seguimiento, las cuales deben estar documentados y manejadas con confidencialidad.
Pre-empleo	• Se considera **no** apto para laborar en MPSA
Seguimiento	• Un muestreo de seguimiento con resultado positivo se considera justa causa de terminación de contrato laboral.

3. Monitoreo de Cumplimiento / *Verificar*

Indicador	Medida	Frecuencia	Responsable (cargo)	Referencia(s) (donde corresponda)
De Cobertura	= # de empleados sensibilizados x100 / # total de empleados	Continua	Asistente de Programa de Asistencia a los Empleados	
De Cumplimiento Corresponde al avance de las acciones realizadas vs. las programadas:	**=** # de capacitaciones realizadas x 100 / # de capacitaciones programadas	Continua		
De Impacto	= # de muestreos aleatorios positivos para alcohol x 100 / # total de muestreos aleatorios realizados	Continua		
	= # de muestreos aleatorios positivos para otras SPA X 100 / # total de muestreos aleatorios realizados	Continua		
	= # de muestreos post-accidente / incidente positivos para alcohol x 100 / # total de muestreos post-accidente/incidente realizados	Continua		
	= # de muestreos post-accidente / incidente positivos para otras SPA x 100 / # total de muestreos post-accidente/incidente realizados	Continua		
	= # de muestreos por sospecha positivos para alcohol x 100 / # total de muestreos por sospecha realizados	Continua		
	= # de muestreos por sospecha positivos para otras SPA X 100 / # total de muestreos por sospecha realizados	Continua		
	= # de muestreos pre-empleo positivos x 100 / # total de muestreos pre-empleo realizados	Continua		

4. Seguimiento / *Actuar*

Cumplimiento	**Acción**	**Responsable** (cargo)	**Referencia(s)** (donde corresponda)
Insatisfactorio	Se define como un incidente requiriendo la identificación de la causa raíz y planes de acción.	Director de Recursos Humanos	

5. Definiciones y Abreviaturas

En este procedimiento se utilizan los siguientes términos y definiciones.

Termino	Definición
MPSA	Minera Panamá, S.A.
SPA	Sustancias Psicoactivas

6. Plantillas y Referencias

- Reglamento Interno de Trabajo (Obligaciones y prohibiciones)
- Política “Fit for Work” (Aptitud para el Trabajo)
- Security, Environment and Community Affairs (SECA)
- Convención Colectiva de Trabajo de UTRAMIPA